Conclusion

Le syndicalisme français est-il condamné à la division perpétuelle ou peut-il échapper à la malédiction qui le frappe depuis sa naissance ? La réponse appartient aux syndicalistes eux-mêmes, ceux de demain comme ceux d'aujourd'hui. Pour tenter toutefois d'éclairer cette question, nous nous sommes attachés à mettre au jour les racines des oppositions et des rapprochements qui ont marqué la formation des courants puis leurs rapports au cours de ce vingtième siècle.

Dès l'origine, la conception de l'État, l'attitude à observer à l'égard de la nation, la nature des solidarités internationales les opposent. Par deux fois, en 1936 et dans la Résistance, les mêmes thèmes qui les avaient séparés les réunissent dans l'urgence. Ils s'affrontent sur des options de société, mais établissent aussi des convergences pour la changer. Presque toujours l'action concrète pour des objectifs sociaux est déterminée par ces options de long terme, unie lorsque celles-ci se rejoignent, dispersée lorsqu'elles s'éloignent.

Peut-on alors affirmer qu'il y aurait eu surdétermination du politique dans les stratégies syndicales ? Incontestablement, si l'on suit les analyses produites sur leur passé par les centrales elles-mêmes. La prise de distance de la CGT et de la CFDT à l'égard des consultations électorales récentes illustrent assez bien cette autocritique. Aucune d'entre elles pourtant, pas même FO, ne prétend séparer arbitrairement le domaine politique, c'est-à-dire l'organisation de la société qui ressortirait aux seuls partis, de celui de l'économique qui serait l'apanage des syndicats.

Notre propos n'est pas de trancher sur le fait de savoir si les organisations syndicales doivent ou ne doivent pas s'inscrire dans un projet de société mais de nous interroger sur la validité des modèles auxquels elles se sont attachées et qui sont à l'origine de leur division.

La CGT a longuement prôné un archétype de société accordant à la propriété collective des moyens de production et à la domination de l'État par les *forces progressistes* un rôle déterminant dans l'émancipation des salariés, ces conditions s'avérant quasiment nécessaires et suffisants pour enclencher une démocratie économique et politique. Ce modèle mis en œuvre dans les pays du *socialisme réel* s'est subitement effondré à la charnière des années 1980-1990 après une longue crise dont aucun observateur n'avait décelé la gravité.

La CFDT a élaboré dans les années 1960-1970 un projet qui, au-delà du verbe, s'apparentait à l'idéal social-démocrate. Les références appuyées de ses dirigeants, les convergences que nous avons évoquées dans ces pages, l'attestent avec suffisamment de clarté. Or ce modèle, appliqué dans les pays d'Europe du Nord vers lesquels de nombreux regards envieux se portaient, a connu, lui aussi, la crise et l'échec. La tentative française, refusant de sortir de cette ornière malgré l'apparente originalité de ses premiers mois, en 1981-1982, a prouvé son incapacité à rénover la société et répondre aux besoins des salariés.

Malgré ses déclarations de principe, FO s'est toujours située par rapport au devenir de la société, en appuyant ouvertement des solutions de troisième force dans les années cinquante, en produisant ses propres projets dans les années soixante, en pratiquant par la suite une politique de non-intervention à l'égard du libéralisme. Ce dernier modèle après avoir mis à mal les États-Unis et sinistré la Grande-Bretagne a démontré en France qu'il ne représentait pas la *fin de l'histoire* mais conduisait à une véritable catastrophe sociale, elle-même périlleuse pour l'économie.

Affirmer que les modèles de société, auxquels se sont référés peu ou prou les grandes centrales syndicales se sont révélés illusoires, ne comporte aucun jugement de valeur : l'Histoire a tranché. Il appartient aux salariés, à leurs organisations de trouver les voies permettant d'apporter des réponses à leurs besoins individuels et collectifs. Or, tout au long de leur histoire, les principaux syndicats, qu'ils se réfèrent à la révolution ou à la réforme, et quels que soient les méandres suivis par

leurs courants, ont toujours mis en avant cet élément essentiel de la réponse aux besoins, les opposant à la recherche du profit. Si les concepts de révolution et de réforme sont certainement à revisiter par ceux-là même qui veulent changer la société, le fait que cet objectif commun ait traversé des décennies mouvementées sans prendre une ride, mérite certainement réflexion.

L'unité exige certainement beaucoup de volontarisme. Elle ne peut, par contre, se permettre d'être formelle. Nous avons relevé quelques exemples où une unité de principe, masquant des désaccords profonds, pouvait s'avérer catastrophique comme en 1920 et en novembre 1938, ou inopérante comme en 1979-1980. Il lui faut des objectifs revendicatifs suffisamment convergents et des conceptions d'actions communes.

En même temps, on ne peut envisager aujourd'hui l'action comme il y a vingt ou trente ans quand le mot d'ordre d'une seule organisation pouvait encore mobiliser une majorité de salariés. L'éclatement, le faible taux de syndicalisation rendent ce cas de figure improbable. L'unité se révèle beaucoup plus que par le passé un critère d'efficacité et une exigence d'autant plus forte que le salaire et l'emploi continuent d'être laminés à un point tel que le constat de *rupture sociale* devient banal.

Le syndicalisme se trouve à une croisée des chemins : ou il persiste dans la voie de la division et son constat de carence contraint les salariés à reconstruire un mouvement social dans les conditions les plus difficiles ; ou il surmonte ses querelles idéologiques et il est capable d'entraîner une mobilisation féconde. Des prémices comme le réveil d'actions dans plusieurs secteurs de l'industrie privés, rendus atones depuis des années par la crainte du chômage et de la précarité semblent confirmer cette potentialité, même si elles ne parviennent pas à établir leur jonction en raison même de l'éclatement syndical.

Comment les organisations syndicales vont-elles relever ce défi ? La prospective en ce domaine se révélant généralement peu probante, nous ne nous y hasarderons pas. Au moins pouvons-nous nous appuyer sur les déclarations et comportements des organisations en cette année 1995.

Ce qui est certainement en cause, c'est la relation entre politique contractuelle (et plus généralement les rapports avec le patronat et les pouvoirs publics) et luttes. Pour avoir privilégié l'une en négligeant l'autre, la direction de la CFDT s'est faite rappeler à l'ordre par sa base

en avril au cours du congrès de Montpellier. Les explications de vote des défenseurs de *l'amendement 100*[1] sont claires : il s'agit d'une remise en cause de ce qui avait présidé au recentrage quinze ans plus tôt. Les congressistes ont, en effet, reproché à leur direction un manque de fermeté dans la négociation, le refus de l'action, le manque de volonté unitaire, l'acceptation des contraintes imposées par le libéralisme. D'une manière ou d'une autre, la confédération devra tenir compte de l'avertissement. Ses dirigeants souhaitent, en tout cas, sortir de l'isolement tout en évitant le tête-à-tête avec la CGT et pratiquer, à condition d'en trouver les interlocuteurs, une unité à géométrie variable.

La CGT a causé une certaine surprise en signant le 28 février avec les quatre autres organisations syndicales et le CNPF un relevé de décisions, affirmant par là sa volonté d'unir étroitement le couple négociation-action.

Dans la préparation de son Congrès de décembre 1995, la confédération souhaite le passage d'un syndicalisme rassembleur à un syndicalisme rassemblé. Sans doute les militants CGT ne craignent-ils pas les formules et se reconnaissent eux-mêmes l'art de les pétrifier. Cette volonté semble pourtant dépasser les simples déclarations de principe. Déjà en 1992, Louis Viannet en appelait à *« l'engagement d'un vaste débat démocratique, contradictoire, transparent entre toutes les centrales et organisations, syndicales et l'ensemble des salariés pour en faire les auteurs de la reconstruction du syndicalisme*[2]*»*. La volonté affirmée par la CGT de rejeter toute volonté hégémonique dans un rassemblement unitaire s'est manifestée notamment par le refus de toute polémique avec la CFDT concernant une hypothétique première place en nombre de syndiqués.

Il est peu probable que la position officielle de FO, qui doit tenir son Congrès en 1996, se démarque de l'intangible attitude confédérale à l'égard de l'unité. La lecture des plus récents numéros de l'hebdomadaire confédérale *FO Hebdo* laisse cependant poindre une attitude nouvelle : on y évoque fréquemment des luttes revendicatives, ce qui,

---

1. Il s'agit d'un amendement au premier article (100, selon une numérotation par parties, chapitres et articles) de la Résolution générale portant sur l'activité de la confédération depuis le dernier Congrès. La majorité des congressistes a refusé de cautionner cette activité. Voir *Syndicalisme*, supplément au numéro 2545 du 13 avril 1995.

2. Article de Louis Viannet paru dans *Le Monde* du 19 juin 1992.

depuis 1989, n'est pas très remarquable, mais les actions unitaires d'entreprises ou de branches sont, de plus, présentées comme positives pour les salariés. Le temps n'est plus où l'on mettait en garde dans les Congrès confédéraux contre de tels pièges. Il est d'ailleurs symptomatique que les premiers débats préparatoires au Congrès, assez vigoureux semble-t-il, portent sur l'unité.

Des velléités de dépassement des oppositions quasi-séculaires semblent donc se dessiner sans que l'on puisse affirmer qu'elles atteindront le stade de la concrétisation, et moins encore dessiner son processus et son aboutissement.

Hormis une CFTC sans grande influence, aucune organisation ne défend le principe du pluralisme syndical. Même la CGC remet en cause son origine catégorielle en étendant son champ, en théorie du moins, à l'ensemble des salariés. Les organisations autonomes de leur côté prétendent se situer dans un objectif de *reconfédéralisation*[3]. Revendiqué ou non, plus ou moins bien vécu, le pluralisme s'est cependant développé des décennies durant sur des bases idéologiques et partisanes. Sans doute serait-il trop simple de tenir les seuls dirigeants syndicaux pour responsables de cette dérive. Longtemps le salariat s'est trouvé traversé par des courants idéologiques fortement prononcés dont les organisations syndicales se sont faites le reflet. Mais les salariés ont profondément changé tant sociologiquement que culturellement. L'échec des modèles qui ont si longuement façonné leurs pensées a certes engendré amertume et repli sur soi. Il n'en offre pas moins la possibilité de retisser des perspectives et des convergences sur des bases beaucoup plus ouvertes.

Quoi qu'il en soit, le pluralisme idéologique constitue aujourd'hui un anachronisme. Une pluralité bien réelle, issue de l'histoire, demeure, avec laquelle il faudra compter bien des années encore. Cette anomalie aura d'autant plus de chance d'être dépassée que chaque organisation respectera sa propre raison d'être : rassembler tous les salariés dans leur diversité et sans discrimination dans l'action pour la défense de leurs intérêts individuels et collectifs.

---

3. C'est en tout cas ce qu'elles ont déclaré en créant l'UNSA (Union nationale de syndicats autonomes) à l'initiative de la FEN et de la FGAF (Fédération autonome des fonctionnaires) en 1993. Essentiellement issues du secteur public, elles n'entendent pas créer une nouvelle confédération.

Table des matières

Quatrième partie : PLURALISME ET UNITÉ D'ACTION (1958-1977)
Par Pierre Roger

Cinquième partie : L'UNITÉ EN CRISE
Par Georges Pruvost

Mise en pages par EDIMICRO
29, rue Descartes – 75005 PARIS
Tél. : (1) 43 25 35 77 & 36 77 – Télécopie : (1) 43 25 37 65

Achevé d'imprimer par Normandie Roto Impression s.a.
61250 Lonrai
N° d'éditeur : 4922 – N° d'imprimeur : I5-1409 – Dépôt légal : septembre 1995
Imprimé en France

Crise, division, éclatement, tels sont quelques-uns des substantifs accolés au syndicalisme contemporain. En interrogeant l'histoire, les auteurs se sont attachés à rechercher les causes profondes de la désunion du syndicalisme français. Sans tenir la main du lecteur pour le conduire à partager une opinion préétablie, ils l'invitent à confronter ces causes plus ou moins lointaines à la réalité présente.

Ce qui, hier, a conduit aux ruptures et aux oppositions conserve-t-il une validité aujourd'hui ? Cette question cruciale appelle une réponse urgente des salariés et des syndicalistes. Ils trouveront, dans cet ouvrage, de précieux éléments de réflexion.

Georges Pruvost *est enseignant et secrétaire général de l'Institut d'histoire sociale, coauteur de* La France Ouvrière, *tome III, Éditions de l'Atelier, 1995.*

Pierre Roger *est directeur du Centre confédéral d'éducation ouvrière, secteur de formation syndicale de la CGT. Ancien secrétaire général adjoint de la Fédération des Employés, il est l'auteur du livre* Employés, le mythe du tertiaire, *Éditions Sociales, 1980.*

Prix : 120 F
Code Sofedis/Sodis : 9103999
ISBN : 2-7082-3165-0
LES ÉDITIONS DE L'ATELIER
Les Éditions Ouvrières
12 avenue Soeur Rosalie
75013 Paris

